

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan adalah suatu proses perubahan menuju kearah yang lebih baik dan terus menerus untuk mencapai tujuan yakni mewujudkan masyarakat Indonesia yang berkeadilan, berdaya saing, maju, dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pembangunan harus diarahkan sedemikian rupa sehingga setiap tahap semakin mendekati tujuan yang lebih baik.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan hal itu, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia yang diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang penting dan mendasar dalam kehidupan Bangsa Indonesia. Segala upaya pembangunan juga harus diarahkan pada penciptaan lapangan kerja sehingga setiap warga negara dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sedangkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja merupakan tanggung jawab pemerintah. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah. Peluang tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan terkait dengan aktivitas dan kualitas perekonomian Indonesia khususnya dalam penciptaan kesempatan kerja yang produktif.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang mendasar karena mencakup dimensi ekonomi dan sosial. Dimensi ekonomi berkaitan dengan kebutuhan manusia akan pekerjaan dalam rangka memperoleh pendapatan, yang secara langsung berhubungan dengan daya beli untuk dapat hidup layak. Sedangkan dimensi sosial berkaitan dengan pengakuan masyarakat terhadap kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam setiap pelaksanaan kegiatan pembangunan. Tenaga kerja dituntut memiliki kualitas tertentu untuk menjamin pekerja mendapatkan perlindungan dan penghasilan yang memadai untuk dapat hidup layak.

Permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah masalah pengangguran yang jumlahnya cenderung semakin meningkat. Indikator pengangguran yang dapat digunakan diantaranya tingkat pengangguran terbuka (TPT), yaitu perbandingan antara banyaknya pencari kerja dengan angkatan kerja. Menurut Andreas Limongan (2001:46), tingginya angka pengangguran

paling tidak disebabkan oleh tiga faktor antara lain adanya jumlah pencari kerja lebih besar dari pada jumlah kesempatan kerja yang tersedia. Kedua, kesenjangan antara kualitas pencari kerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar kerja, dan ketiga, terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi dan kebangkrutan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Dari ketiga faktor tersebut, faktor pertama dan kedua merupakan faktor dominan yang menyebabkan pengangguran.

Masalah pengangguran merupakan masalah nasional yang harus segera dipecahkan bersama baik antara pihak pemerintah dan swasta maupun antar instansi pemerintah. Dalam hal ini pemerintah memiliki peranan yang sangat penting. Disamping sebagai penggerak, pemerintah juga ikut serta menciptakan perluasan kesempatan kerja dan pengurangan pengangguran.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2016 mencapai 7,02 juta orang atau 5,5% dari total angkatan kerja. Jumlah ini lebih rendah bila dibandingkan dengan data pada tahun 2015 yang berjumlah 7,42 juta orang atau 5,81% dari angkatan kerja. Selain itu apabila dibandingkan dengan data pengangguran bulan September 2015 yang berjumlah 7,56 juta orang atau 6,18%.

Masalah pengangguran tidak hanya menjadi masalah pemerintah pusat tetapi juga pemerintah daerah, tak terkecuali Kabupaten Sleman. Berdasarkan data ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial pada tahun 2016 Kabupaten Sleman memiliki jumlah pengangguran sebanyak 35.722 orang atau 6,05% dari angkatan kerja yang ada. Jika dilihat dari prosentase tingkat

pengangguran yang ada di Kabupaten Sleman pada tahun 2015 sebanyak 6,12% terjadi penurunan sebanyak 0,07% di tahun 2016. Akan tetapi menurut data Sakernas 2016, selama tiga tahun terakhir jumlah pengangguran di Kabupaten Sleman merupakan yang tertinggi di DIY.

Tabel 1. 1 Jumlah Penganggur Menurut Kabupaten / Kota D.I Yogyakarta

Kabupaten/Kota	2013	2014	2015
Kulon Progo	6.698	7.005	8.966
Bantul	16.438	12.872	15.309
Gunung Kidul	7.227	6.943	11.526
Sleman	35.781	34.601	34.859
Kota Yogyakarta	13.510	14.655	12.277

Sumber : Sakernas 2016

Pengangguran di Kabupaten Sleman kebanyakan adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan SLTA. Berdasarkan data ketenagakerjaan tahun 2016 jumlah pengangguran dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 4.786, SLTA 12.512 orang, SLTP 7.592 orang dan SD/tidak tamat SD sebanyak 10.832 orang.

Banyaknya jumlah pengangguran jika tidak segera diatasi maka akan berdampak pada berbagai masalah baik dari segi ekonomi, sosial maupun lingkungan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka diperlukan suatu strategi. Menurut Siagian sondang (2005:148) “Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka

pencapaian tujuan organisasi tersebut.” Pentingnya strategi adalah untuk menentukan langkah yang akan diambil untuk mengatasi isu dan permasalahan dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu strategi yang tepat sangat dibutuhkan oleh Pemerintah Kabupaten Sleman untuk mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Sleman.

Pemerintah Kabupaten Sleman melalui Dinas Tenaga Kerja dan Sosial berperan untuk melakukan penanganan terhadap masalah ketenagakerjaan yaitu pengangguran. Hal ini sebagaimana yang dimaksudkan pada Peraturan Bupati Sleman No 48 Tahun 2011 Tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial pasal 14 yang berbunyi bidang tenaga kerja mempunyai tugas menyelenggarakan, membina, dan mengendalikan pelatihan kerja, produktivitas kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial, kesejahteraan pekerja, pengembangan dan pengawasan ketenagakerjaan, dan transmigrasi.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk lebih memahami dan menyusun penelitian dengan judul “Analisis Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Sleman Tahun 2016”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka perumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana Kelemahan, Kekuatan, Peluang Dan Ancaman Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Sleman Tahun 2016?
2. Bagaimana Analisis Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Sleman Tahun 2016?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kelemahan, kekuatan, peluang dan ancaman Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dalam mengurangi Pengangguran di Kabupaten Sleman tahun 2016?
2. Untuk menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Sleman Tahun 2016.

D. Manfaat Penelitian

1. Dapat menambah dan menganalisa kajian-kajian strategi yang baru.
2. Bagi kantor Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, dapat menambah bahan referensi yang mungkin juga sebagai saran yang akan membangun dalam kaitanya dengan peran Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.
3. Bagi masyarakat dapat dijadikan wacana untuk mengetahui sejauh mana strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dalam mengurangi pengangguran agar dapat terlaksana dengan baik.

E. Kerangka Dasar Teori

Kerangka dasar teori merupakan gambaran dari teori yang berhubungan erat dengan masalah yang diteliti sehingga kegiatan menjadi jelas, sistematis dan ilmiah. Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, abstrak, definisi, dan preposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial atau fenomena alami yang menjadi pusat perhatian (Sofian Efendi dan Masri Singarimbun, 1989:37). Sehingga teori menjadi titik tolak berpijak bagi langkah selanjutnya agar pembahas tidak lepas dari topik yang akan diteliti. Unsur yang paling vital dalam sebuah penelitian yaitu terletak pada teori yang digunakan oleh peneliti yang bersangkutan, karena melalui teori inilah peneliti dapat menjelaskan permasalahan yang terjadi.

Adapun kerangka dasar penulisan teori dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Strategi

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani "*strategos atau strategus*" dengan kata jamak strategi. *Strategos* berarti jenderal tetapi dalam Yunani sering diartikan sebagai perwira Negara (*state officer*) dengan fungsi yang luas. Strategi pada mulanya sering dipakai dikalangan militer, namun seiring perkembangan tentang strategi terutama pada abad ke 19 dan ke 20 konsep strategi telah bercampur dengan politik, ekonomi, teknologi dan psikologis. Percampuran strategi dengan faktor lain tersebut lalu memunculkan istilah baru "*grand strategy*" yang berarti seni

memanfaatkan sumberdaya suatu kelompok bangsa untuk mencapai sasaran perang dan damai. (Nawawi, 2005:157).

Dalam perkembangan konsep mengenai strategi para ahli telah banyak yang mendefinisikan strategi. Beberapa diantaranya adalah Menurut Hamel dan Prahalad (dalam Rangkuti, 1998:4) strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa mengikat) dan terus menerus dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan pelanggan di masa depan.

Menurut Mudjarat Kuncoro (2005:17) “Strategi berkaitan dengan keputusan besar yang dihadapi organisasi dalam melakukakn bisnis, yaitu suatu keputusan yang menentukan kegagalan dan kesuksesan organisasi. Penekanan pada pola tujuan dan kerangka kerja menyatakan bahwa strategi berkaitan berkaitan perilaku yang konsisten, maksudnya ketika suatu strategi telah ditetapkan, maka perusahaan tidak dapat menariknya kembali”.

Menurut Agyris, Mintzberg, Steiner dan Milner (dalam Rangkuti, 1998:4) mengungkapkan strategi sebagai respon secara terus menerus maupun adaptif terhadap peluang dan ancaman eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal yang dapat mempengaruhi organisasi. Menurut keempat pakar tersebut, strategi merupakan respon terhadap kondisi lingkungan internal dan eksternal dari suatu organisasi.

Menurut Bryson (2007:189) strategi dapat dipandang sebagai pola tujuan, kebijakan, program, tindakan, keputusan, atau alokasi sumber daya

yang mendefinisikan bagaimana organisasi itu, apa yang dikerjakan organisasi, dan mengapa organisasi melakukannya. Oleh karena itu strategi merupakan perluasan misi guna menjembatani organisasi (atau komunitas) dan lingkungannya. Adapun kriteria strategi yang baik adalah:

Pertama; Tujuan yang jelas, sehingga mampu memberikan stabilitas dan kesatuan arah. Mampu mendefinisikan hubungan dan tugas dan fungsi organisasi, dan tujuan pendirian organisasi dan kontribusi organisasi pada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi.

Kedua; “Strategi merupakan pola tujuan, kebijakan program, kegiatan, putusan, maupun pengalokasian sumber daya yang menentukan organisasi itu, apa yang dikerjakannya dan mengapa dilakukan itu”.

Ketiga; Dirumuskan berdasarkan penilaian objektif terhadap sumber yang dimiliki, adalah merupakan kajian terhadap ketersediaan sumber daya yang dimiliki organisasi dan faktor alternatif pilihan suatu tindakan dalam menghadapi hal yang menjadi hambatan penerapan strategi.

Keempat; Bisa diimplementasikan secara efektif, yaitu strategi yang baik adalah strategi yang dapat diterapkan di lingkungan organisasi dan adanya optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa strategi merupakan suatu rencana atau cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, sebuah organisasi harus merencanakan langkah-langkah mereka untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, dan

rencana tersebut dipersiapkan dengan matang dan serius, strategi yang matang akan sangat mempengaruhi efektifitas serta mendukung tercapainya target dari organisasi. Untuk mencapai target yang efektif dan efisien maka diperlukan sebuah manajemen strategi untuk mengatur segala rencana yang dilakukan kedepan.

a. Manajemen Strategi

Mannulang (1985:17). mendefinisikan manajemen sebagai seni ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sementara itu Gibson, Donelly & Ivancevich (dalam Mannulang, 1985:17) mendefinisikan manajemen sebagai sesuatu proses yang dilakukan oleh suatu atau lebih individu untuk mengkoordinasikan berbagai aktifitas lain untuk mencapai hasil-hasil yang tidak bisa dicapai apabila individu bertindak sendiri.

Menurut Nisjar, Karhi & Winardi (1997:85) Manajemen Strategi (*Strategic Management*) merupakan kumpulan keputusan dan tindakan yang digunakan dalam penyusunan serta implementasi strategi yang akan menghasilkan kesesuaian superior yang kompetitif antara organisasi dan lingkungannya, untuk meraih tujuan organisasi.

Perumusan upaya-upaya yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan model manajemen strategis, maka dalam

menganalisisnya yang digunakan adalah urutan proses analisis yang mengacu pada model manajemen strategis menurut John M. Bryson (2007:145) diantaranya:

1) Identifikasi Mandat dan Misi Organisasi

Mandat merupakan apa yang harus dilakukan dan diwajibkan oleh pihak yang lebih tinggi otoritasnya termasuk yang diharapkan dari masyarakat lokal sendiri. Sedangkan misi adalah pernyataan tentang untuk apa suatu organisasi atau lembaga didirikan atau misi merupakan justifikasi tentang kehadiran suatu lembaga, mengapa lembaga tersebut mengerjakan apa yang dikerjakan. Mandat dari sisi inilah yang digunakan sebagai titik tolak dalam mengukur kinerja organisasi tersebut.

2) Analisis Lingkungan Strategi

Untuk merespon secara efektif terhadap perubahan lingkungannya, organisasi publik harus memahami lingkungan internal dan lingkungan eksternalnya. Pemahaman tentang lingkungan internal berguna untuk mengetahui kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*), sedangkan lingkungan eksternal untuk mengetahui peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*). Pemahaman atas kondisi kedua lingkungan tersebut digunakan sebagai pijakan dalam analisis SWOT (*strength, weakness, opportunities, threats*).

a. Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah lingkungan yang berada di dalam organisasi penilaian terhadap lingkungan internal organisasi digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi tersebut. Ada tiga kategori utama yang harus dinilai, dan merupakan unsur pokok dalam model sistem sederhana yaitu:

1. Sumber daya (input) meliputi: SDM, dana, sarana/fasilitas, Struktur dan budaya organisasi.
2. Strategi sekarang (proses).
3. Kinerja (output).

b. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berada diluar organisasi yang berpengaruh terhadap organisasi. Kekuatan dan kecenderungan biasanya dipecah menjadi 4 kategori: politik, ekonomi, sosial, dan teknologi. Menurut survey Pflaum dan Delmont dalam John M. Bryson, isu dan kecenderungan yang mempengaruhi organisasi publik dan nirlaba diidentifikasi dalam enam kategori:

1. Isu dan kecenderungan yang berkaitan dengan pajak.
2. Perubahan nilai sosial dan politik.
3. Kecenderungan komputasi, komunikasi, dan sistem informasi.

4. Peningkatan dalam beban tanggungjawab dan manajemen resiko.
5. Perawatan kesehatan.
6. Isu-isu lain.

3) Identifikasi Isu Strategi

Pengidentifikasian isu strategi merupakan inti dari perencanaan strategi. Dalam mengidentifikasi isu-isu strategi studi ini menggunakan pendekatan langsung dengan mempelajari mandat dan misi, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, peluang dan ancaman, serta dengan mengidentifikasi isu-isu strateginya.

Tabel 1. 2 Model Analisis Matrik SWOT Menurut Kearn (1992)

Faktor Eksternal / Faktor Internal	Opportunities (O)	Threats (T)
Strengths (S)	Strengths/ Opportunities	Strengths/ Threats
Weakness (W)	Weakness/ Opportunities	Weakness/ Threats

Sumber : Pengambilan Keputusan Strategik (J. Salusu, 1996:357)

Diagram di atas menampilkan enam kotak, dua yang paling atas adalah kotak faktor eksternal yaitu peluang dan ancaman. Sedangkan dua kotak sebelah kiri adalah kotak faktor internal yaitu kekuatan dan

kelemahan organisasi. Empat kotak lainnya merupakan kotak isu-isu strategi yang timbul dari faktor-faktor eksternal dan internal.

1. *Strength / Oportunities* (SO)

Dipakai untuk menarik keuntungan dari peluang yang tersedia, sehingga dapat memanfaatkan kekuatan mengejar peluang.

2. *Strengths / Threats* (ST)

Digunakan untuk memperkecil dampak ancaman yang datang dari luar.

3. *Weaknes / Opportunities* (WO)

Bertujuan untuk memperbaiki kelemahan internal dan memanfaatkan peluang eksternal.

4. *Weaknes / Threats* (WT)

Taktik mempertahankan yang diarahkan pada usaha mengurangi kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

2. Pengangguran

a. Pengertian Pengangguran

Menurut Effendi (1996:) pengangguran juga dapat diartikan sebagai seorang yang telah mencapai usia tertentu yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan agar memperoleh upah atau keuntungan.

Menurut Sukirno (2004:327) pengangguran adalah seorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak

memperoleh pekerjaan yang diinginkannya, selain itu, Pengangguran adalah angkatan kerja yang belum pernah bekerja dan belum mendapat pekerjaan, sudah bekerja karena suatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha mencari pekerjaan, dibebastugaskan baik akan dipanggil atau tidak tetapi sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Selanjutnya International Labor Organization (ILO) memberikan definisi pengangguran yaitu (1) Pengangguran terbuka adalah seseorang yang termasuk kelompok penduduk usia kerja yang selama periode tertentu tidak bekerja, dan bersedia menerima pekerjaan, serta sedang mencari pekerjaan. (2) Setengah pengangguran terpaksa adalah seseorang yang bekerja sebagai buruh karyawan dan pekerja mandiri (berusaha sendiri) yang selama periode tertentu secara terpaksa bekerja kurang dari lima jam kerja normal, yang masih mencari pekerjaan lain atau masih bersedia mencari pekerjaan lain/tambahan.

Dari beberapa pengertian tentang pengangguran dapat ditarik kesimpulan bahwa pengangguran merupakan keadaan dimana orang yang termasuk angkatan kerja dan mencapai usia produktif yang tidak bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan.

b. Jenis dan faktor pengangguran

Selanjutnya menurut Sukirno (2004:475), penggolongan jenis pengangguran berdasarkan sumber atau penyebab yang menyebabkan pengangguran terdiri dari.

- 1) Pengangguran normal atau friksional adalah jenis pengangguran yang disebabkan penganggur ingin mencari pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Pengangguran siklikal adalah jenis pengangguran yang disebabkan merosotnya kegiatan ekonomi atau karena terlampau kecilnya permintaan agregat didalam perekonomian dibandingkan dengan penawaran agregatnya.
- 3) Pengangguran struktural adalah jenis pengangguran yang disebabkan adanya perubahan struktur kegiatan ekonomi.

Lebih lanjut menurut Sukirno (2004:477) penyebab pengangguran diantaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Keterbatasan jumlah lapangan kerja, sehingga tidak mampu menampung seluruh pencari kerja.
- 2) Keterbatasan kemampuan yang dimiliki pencari kerja, sehingga pencari kerja tidak mampu mengisi lowongan kerja karena tidak memenuhi persyaratan kemampuan dan keterampilan.
- 3) Keterbatasan informasi, yaitu tidak memiliki informasi dunia usaha mana yang memerlukan tenaga kerja serta persyaratan apa yang diperlukan.

- 4) Tidak meratanya lapangan kerja, yaitu di daerah perkotaan banyak tersedia lapangan kerja sedangkan di pedesaan sangat terbatas.
- 5) Kebijakan pemerintah yang tidak tepat, yaitu pemerintah tidak mampu mendorong perluasan dan pertumbuhan sektor modern.
- 6) Rendahnya upaya pemerintah untuk melakukan pelatihan kerja guna meningkatkan skill pencari kerja.

c. Cara Mengatasi Pengangguran

Pengangguran merupakan permasalahan dalam pembangunan. Pengangguran identik dengan ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya otomatis tidak ada penghasilan atau sangat minimnya penghasilan yang digunakan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya dan bila terus berlanjut akan berujung pada kemiskinan. Oleh karena itu pemerintah harus mencari jalan keluar atas masalah pengangguran.

Untuk mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagai upaya mengatasi pengangguran sebagaimana ditetapkan dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka pemerintah melaksanakan suatu program yang berkesinambungan. Program ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai harkat dan martabat manusia (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003:3).

Program ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah meliputi:

1. Program Penempatan Tenaga Kerja

Terkait permasalahan usaha mengatasi pengangguran, di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di jelaskan mengenai penempatan tenaga kerja. Dimana penempatan tenaga kerja merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mengurangi pengangguran. Disebutkan dalam Pasal 33 Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan keterampilan, keahlian, dan kemampuan. Pelayanan penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kodrat, harkat, martabat, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja tanpa diskriminasi.

Penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Adanya tenaga kerja yang ditempatkan
- 2) Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan penempatan tenaga kerja.

3) Jaminan perlindungan bagi tenaga kerja yang ditempatkan meliputi:

- a. Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan pengguna tenaga kerja
- b. Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan tenaga kerja
- c. Perjanjian kerja secara tertulis antara pengguna dan tenaga kerja
- d. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan tenaga kerja mulai keberangkatan dari daerah asal selama bekerja, sampai dengan kembali ke daerah asal.

4) Informasi pasar bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan

5) Tersedianya sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan.

2. Program Perluasan Kerja

Dalam mengatasi pengangguran ada berbagai macam cara yang bisa dilakukan oleh pemerintah. Oemar Hamalik (1990:50) mengatakan bahwa kebijaksanaan dalam mengatasi pengangguran ialah dengan memperluas kesempatan bekerja dan hal ini menjadi tugas penguasa. Jika penempatan dalam lapangan pekerjaan ini dilakukan dengan memperhatikan kecakapan mereka yang bersangkutan maka tertolonglah, tidak hanya sebagian besar para

pengangguran biasa dan pengangguran musiman, tetapi juga apa yang biasanya disebut setengah penganggur.

Terkait dengan hal itu, perluasan kesempatan kerja sebagai alternatif dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran. Hal tersebut seperti tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 40 ayat (1) yang disebutkan bahwa perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

Selanjutnya dalam Pasal 40 ayat (2) disebutkan penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem tepat padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

3. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Pelatihan kerja

diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi keterampilan atau keahlian yang pelaksanaannya dilakukan secara berjenjang, berkait dan berlanjut.

Pelatihan kerja yang merupakan hak setiap pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah, swasta, dan perusahaan.

Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Tersedianya tenaga pelatihan
- b. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja;
- c. Kurikulum;
- d. Akreditasi;
- e. Sarana dan prasarana pelatihan kerja.

Menurut Endang Sulistyaningsih dan Yudo Swasono (1993:151) usaha untuk mengatasi pengangguran, dapat dilakukan dengan mengetahui data dari masing-masing sektor kegiatan ekonomi diantaranya Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna (TTG), *Transfer of technology* dalam arti tidak saja terjadi dalam proses alih keterampilan teknologi bagi tenaga kerja, akan tetapi sekaligus terjadi pergantian tenaga kerja dari Asing kepada Indonesia, Menggalakkan Usaha

Mandiri, Usaha Padat Karya Depnaker, Program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Lokal (AKL), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

F. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah suatu usaha menjelaskan mengenai pembatasan pengertian antara satu konsep yang lain agar tidak terjadi kesalahpahaman. Definisi konseptual yang merupakan suatu pengertian dari kelompok dan gejala yang menjadi pokok perhatian maka berdasarkan penjelasan di atas ada beberapa definisi konseptual yang dapat kami berikan di dalam pembahasan ini adalah :

1. Strategi

Strategi merupakan pola-pola berbagai tujuan serta kebijaksanaan dasar dalam perencanaan untuk mencapai tujuan yang sedang dan akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sosial, Kabupaten Sleman, Yogyakarta, baik sekarang maupun yang akan datang serta merupakan perencanaan yang dilakukan dengan berbagai pertimbangan dan prediksi yang akan terjadi pada Dinas tersebut, sehingga perencanaan yang akan diimplementasikan dirasa efektif untuk diterapkan pada Dinas ini.

2. Pengangguran

Pengangguran adalah penduduk usia kerja yang belum bekerja atau tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

G. Definisi Operasional

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dalam mengurangi pengangguran.

1) Analisis Lingkungan Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

1. Identifikasi mandat dan misi organisasi
2. Analisis lingkungan strategi dengan analisis SWOT
 - a. Lingkungan Internal
 - 1) *Strenght* (Kekuatan)
 - 2) *Weakness* (Kelemahan)
 - b. Lingkungan Eksternal
 - 1) *Opportunities* (Peluang)
 - 2) *Threats* (ancaman)
3. Analisis Isu Strategi

2) Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dalam upaya mengurangi pengangguran :

1. Program Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

H. Metode Penelitian

Dalam penelitian metodologi sangat berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian dengan kata lain setiap penelitian harus menggunakan metodologi sebagai tuntunan berfikir yang sistematis agar dapat mempertanggung jawabkan secara ilmiah. Metodologi adalah

pengetahuan tentang berbagai cara yaitu dari kerja untuk memahami obyek-obyek yang menjadi sasaran dari pada ilmu pengetahuan yang bersangkutan (Winarno Surachmad, 1990:53).

Pada penelitian ini peneliti menentukan terlebih dahulu jenis penelitian, jenis data, unit analisis, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data. Hal tersebut dipergunakan untuk mempermudah dalam mencapai tujuan penelitian.

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif.

- a. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang diawali dengan mengumpulkan informasi untuk dirumuskan menjadi suatu generalisasi yang rasional. Masalah yang diungkap dapat di siapkan sebelum pengumpulan data atau informasi langsung.

Kirk dan Miller (dalam Moleong, 2002:3) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasan sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.

b. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena-fenomena sosial tertentu.

Ciri-ciri metode deskriptif adalah :

- 1) Memfokuskan pada pemecahan masalah-masalah yang ada saat ini dan masalah yang aktual.
- 2) Data-data yang di dapatkan mula-mula disusun kemudian di jelaskan dan dianalisa.

2. Jenis Data

Karena yang digunakan adalah metode deskriptif yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subyek peneliti dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data secara langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang diperoleh, khususnya data dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman terkait dengan strategi mengurangi pengangguran.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain dan tidak langsung diambil dari subyek penelitian (Sifudin Azwar, 2005:91). Baik berupa literatur pendukung lainnya berupa buku, media massa, internet, arsip, dokumen dan lain sebagainya yang berkaitan dengan upaya Pemerintah Kabupaten Sleman dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Sleman.

3. Unit Analisa Data

- a. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.
- b. Kepala Bidang Perluasan dan Penempatan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.
- c. Para aparatur atau pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengadaan primer untuk keperluan penelitian, Menurut Natsir (1983:211) teknik pengumpulan data didefinisikan sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan definisi tersebut, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi teknik dokumentasi, wawancara dan tinjauan pustaka.

a. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan berbagai dokumen atau catatan yang mencatat keadaan konsep penelitian (ataupun yang terkait denganya) di dalam unit analisa yang dijadikan sebagai obyek penelitian.

Dokumentasi adalah data-data yang mendukung penelitian dan dapat diperoleh menggunakan teknik dokumentasi, yaitu dengan

memakai dokumen sebagai sumber data yang diperoleh. Teknik dokumentasi yang penulis gunakan adalah dengan cara membaca dan memahami dokumen yang berkaitan dengan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Sleman.

b. Wawancara

Teknik ini merupakan suatu jenis pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab (*interview*) dengan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman yakni, Kabid Tenaga Kerja dan Kasie Pelatihan, Produktivitas, Penempatan dan Perluasan Kerja. Untuk mempermudah dalam proses wawancara, peneliti membuat pedoman wawancara yang memuat garis-garis pokok pertanyaan, dan apabila dianggap perlu, peneliti dapat mengajukan pertanyaan diluar pedoman interview tersebut, agar diperoleh data yang semakin lengkap.

c. Tinjauan pustaka

Tinjauan pustaka dilakukan dengan melakukan searching di dunia internet, dan beberapa referensi buku yang berkaitan dengan Metodologi Penelitian Kualitatif, Perencanaan Strategis dan Manajemen Strategis yang selengkapnya kami cantumkan dalam daftar pustaka.

5. Teknik Analisis Data

Dalam skripsi ini teknik analisis data yang dipakai adalah analisa kualitatif, yaitu penelitian yang bersifat menuturkan dan menafsirkan data yang ada dan menganalisa data yang diperoleh tetapi tidak sampai pada penalaran teori. Data yang digunakan adalah data-data yang telah tersedia, data tersebut berupa hasil wawancara atau dokumentasi serta tinjauan pustaka apabila diperlukan (Winarno Surachmad 1990:131).

Teknik analisa yang digunakan adalah teknik primer karena data yang dibutuhkan didapat langsung melalui wawancara yang menanyakan langsung kepada responden yang menyangkut tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Dalam Mengurangi Pengangguran.

Didalam penelitian ini ada 4 proses analisa data kualitatif diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencari data yang dibutuhkan di lapangan oleh peneliti dengan menggunakan metode yang telah ditentukan serta pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

2. Reduksi data

Menurut Matthew B Miles dan A Michael Huberman (1992) Reduksi data adalah proses pemilihan dan penyederhanaan data-data yang diperoleh dilapangan. Reduksi data dilakukan dengan cara membuat ringkasan data yang diperoleh dari lapangan dan

pengumpulan dokumen-dokumen lainya yang bersangkutan dengan masalah penelitian.

3. Penyajian data

Penyajian data dilakukan dengan cara menggambarkan keadaan sesuai dengan data yang sudah diringkas dan disajikan dalam laporan yang sistematis dan mudah untuk dipahami oleh peneliti.

4. Penarikan Kesimpulan

Dari awal pengumpulan data peneliti harus sudah mulai mengerti apa arti dari hal-hal yang ditemui. Dari data yang diperoleh di lapangan maka dapat diambil suatu kesimpulan hasil akhir penelitian tersebut (Sutopo, 2002).

Pada penarikan kesimpulan ini peneliti menarik kesimpulan terhadap data yang telah diperoleh dan yang sudah direduksi dalam bentuk laporan dengan cara membandingkan, menghubungkan, dan memilih data yang mengarah kepada permasalahan serta mampu menjawab permasalahan yang ada sehingga menghasilkan kesimpulan yang valid.